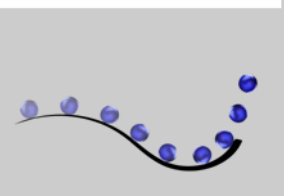


Nous avons eu le plaisir de vous accompagner dans une étape de la vie de votre entreprise, nous avons aujourd'hui le plaisir de vous transmettre notre

« Fil RH » !



Sommaire de novembre 2016

- La transformation digitale des TPE/PME: où en sommes-nous ?
- Quel est le coût d'un recrutement « raté » ?
- Jurisprudence: les offres de reclassement à l'étranger

La transformation digitale des TPE/PME

En termes de digitalisation, les entreprises accusent encore un retard important par rapport aux usages des consommateurs. Ainsi, selon l'indice DESI (The Digital Economy & Society Index) de la Commission Européenne, 74% des internautes Français ont déjà acheté sur Internet, tandis que seulement 16% des PME l'utilisent pour vendre leurs produits.

Malgré une forte progression de la présence sur Internet et du e-commerce en France, seules 50% des 3.4 millions de TPE françaises sont équipées d'un site Internet. Les PME sont un peu plus en avance que TPE, dû à une trésorerie plus conséquente et un besoin de visibilité plus étendu. La France accuse un retard sur l'équipement de ses PME par rapport aux autres pays de l'UE des 27 (notamment la Finlande, la Suède, le Royaume-Uni et l'Allemagne).

En 2012, seulement 64% des PME françaises étaient équipées d'un site Internet contre 91% des PME finlandaises et 81% des PME anglaises (Source: Eurostat, enquêtes communautaires sur les usages des TIC et le commerce électronique 2012). A contrario, on note que la population française a de plus en plus accès à internet (46,2 millions d'internautes en février 2014 – Source : Médiamétrie Netrating, 2013-2014). Il est maintenant urgent de rendre nos PME/TPE modernes et concurrentielles pour dynamiser l'emploi et le travail en France, ceci doit passer notamment par leur digitalisation !!!

Sources : Google pour les pros, article juin 16 – Onlink, article mars 16

Jurisprudence

Cour de cassation, Chambre sociale, audience publique du 28/09/2016

Les offres de reclassement à l'étranger doivent être traduites en français:

depuis la loi Macron (2015), la procédure de reclassement à l'étranger s'était déjà modifiée: l'employeur ne doit plus demander au salarié s'il accepte de recevoir des offres de reclassement à l'étranger mais simplement l'informer individuellement de l'existence de telles offres. De plus, depuis l'arrêt du 28/09/16, on notera que l'absence de traduction est susceptible de caractériser un manquement de l'employeur à son obligation de reclassement interne.

Quel est le coût d'un recrutement « raté » ?

Un recrutement « raté » est un recrutement qui aboutit au départ du collaborateur dans les 12 mois qui suivent son embauche, que cela soit à son initiative ou bien à celle de l'entreprise. Dans une publication datant de janvier 2015, la DARES met en évidence que 36% des CDI sont rompus dans les douze premiers mois suivant la signature.

Rapporté au nombre de CDI signés sur une année, cela représenterait environ 400 000 recrutements infructueux par an en France, tous secteurs et métiers confondus. On voit que le phénomène n'est pas anecdotique.

Pour évaluer le coût d'un recrutement infructueux, il faut prendre en considération les coûts visibles les plus évidents : les honoraires des prestataires de recrutement, les coûts salariaux des personnes qui recrutent dans l'entreprise (RH et opérationnels), les coûts d'intégration, les coûts de formation, les salaires versés au nouvel embauché, les charges sociales, les coûts de ruptures (frais d'avocats en cas de contentieux, frais de licenciements, indemnités...), sans compter les coûts liés à la reprise du recrutement.

A cela, il faut ajouter les coûts cachés, plus difficilement mesurables : une potentielle baisse de motivation de l'équipe, une organisation et une distribution des tâches à revoir compte tenu du départ du collaborateur (avec de potentielles surcharges pour les collègues qui récupèrent le travail), une image de l'entreprise potentiellement dégradée auprès des clients (internes ou externes) et des fournisseurs, une baisse de la productivité (notamment du au temps pris pour former /intégrer le salarié).

Plusieurs chiffres circulent sur internet, celui que nous retiendrons et qui semble raisonnablement admis par la majorité représente tout de même entre 12 et 18 mois de salaire !

Pour limiter ce risque différentes solutions s'offrent à vous : approfondir votre processus de recrutement puis d'intégration, faire un suivi régulier des nouveaux embauchés lors de la période d'essai...surtout n'hésitez pas à nous contacter, nous pourrions vous proposer des solutions adaptées à votre problématique !

Source: www.resolument-rh.com - Benjamin Metzger - mars 2016

Des questions, des commentaires, contactez nous !

**Sabine Devillers: 06 18 01 02 79, Marie-Laure Laurier: 06 14 39 64 90,
Céline Mouriessse: 06 13 73 90 10**

Pour supprimer votre nom de notre liste d'abonnés, [cliquez ici](#)

